DOCUMENT: 840-438/008

FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL MEETING OF SENIOR STATUS OF WOMEN OFFICIALS AND DEPUTY MINISTERS RESPONSIBLE FOR LABOUR MARKET MATTERS

A Framework for Economic Equality For Canadian Women

(Document tabled at the Annual Conference of First Ministers, Halifax, November 28-29, 1985)

Federal

Hull, Quebec
April 23, 1987

DOCUMENT: 800-21/060

ANNUAL CONFERENCE

OF

FIRST MINISTERS

A FRAMEWORK FOR ECONOMIC EQUALITY FOR CANADIAN WOMEN

Halifax
November 28-29, 1985

TABLE OF CONTENTS

		Page
	Foreword	1
I.	Women in the Canadian Labour Force: A Portrait	2
II.	A Framework for Economic Equality	4
III.	Labour Force Equality: The Key to Full Economic Integration	6
IV.	Economic Benefits of Equality Measures	10
V.	A Strategy for Labour Force Equality	11
VI.	A Commitment to Action	15

Foreword

This document has been transmitted by Ministers Responsible for the Status of Women to Canada's First Ministers, in anticipation of their discussion of economic equality for women at the November 1985 First Ministers' Conference. Its purpose is to provide a context and framework for that discussion, and to suggest some potentially fruitful areas for cooperation to improve labour force opportunities for Canadian women.

It is the belief of Ministers Responsible for the Status of Women that measures to promote economic equality for women will be of benefit not only to Canadian women but to all Canadians. It is also their belief that governments' responsiblity to ensure women's economic equality can best be fulfilled through committed action.

I. WOMEN IN THE CANADIAN LABOUR FORCE: A PORTRAIT

The labour force situation of Canadian women has altered dramatically during the postwar decades. Among the most significant trends affecting this situation are the following:

- Steadily rising participation rates.

  Participation rates for women age 20 to 64 have risen from 31% in 1961 to 63% in 1984; the comparable 1984 participation rate for men in the same age bracket was 89%. Women today comprise 43% of the Canadian labour force, in comparison with 27% in 1961.

- Changing family size.

  One factor which has contributed to the rapid rise in participation rates is the decline in family size. The average number of births per woman has gone from 3.8 in 1961 to only 1.7 in 1982.

- Rising educational levels.

  In 1962, women made up 31% of university undergraduate enrolment. By 1983, over half (52%) of all university undergraduates were women.

  In 1961 only 2% of women ages 25 to 34 had a university degree. By 1983, fully 14% of women ages 25 to 34 had a university degree. The comparable figure for men in 1983 was 17%.

- Female entry into traditionally male fields of study.

In 1983, female students accounted for: 42% of enrolment in medicine, in comparison with 10% in 1961; 44% of enrolment in law compared with 5% in 1961; 43% in business and commerce compared with 7% in 1961; and 12% of engineering and applied sciences compared with less than 1% in 1961.

- Increasing numbers of business starts by women.

The rate at which women are launching small businesses has risen to the point where estimates by the Small Business Secretariat indicate that 67% of all small business starts are by women. The success rate of female-owned enterprises has been estimated at 47%, compared with 25% for those owned by men.

Nevertheless, despite these significant changes, certain aspects of women's labour force situation have remained comparatively stable.

- The earnings gap.

In 1982, the average Canadian woman working full-year, full-time, earned 64% of what the average Canadian working man earned. In 1961, the comparable figure was 59%. These lower earnings are reflected in lower average benefit levels for those government benefits, such as Unemployment Insurance, Worker's Compensation and CPP/QPP benefits, which are tied to earnings.

- Occupational segregation.

In 1961, 62% of all working women were concentrated in only three occupational groups - clerical, sales and service. Almost 25 years later, 60% of all women in the labour force still work in these three occupational categories, in comparison with 26% of men. Women still remain largely outside the managerial and senior levels of private and public entreprise.

These statistical indicators demonstrate clearly that, despite their increasing participation in the labour market - both as employees and as entrepreneurs - and despite the rapid strides they have taken in acquiring education, experience and marketable skills, many Canadian women still do not enjoy true labour force equality.

By the most definitive indicator of all - earnings - women have barely improved their situation in the past quarter century. The persistence of the earnings gap, despite changing patterns of labour force participation, indicates that, just as it has not been a self-correcting phenomenon in the past, neither can it necessarily be expected to be self-correcting in the future.

II. A FRAMEWORK FOR ECONOMIC EQUALITY

Given the persistence of the earnings gap and its failure to self-correct, Ministers Responsible for the Status of Women endorsed the following statement on October 17, in the belief that it establishes a clear framework within which the issue of economic equality for women can be addressed.

Endorsement of this statement provides a timely reaffirmation of commitment to the goal of economic equality for women, and will signal to Canadians that this is a priority objective of all governments.

"We, Canada's Ministers Responsible for the Status of Women, reaffirm the commitment of our governments to the implementation of the U.N. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.

We further endorse the specific goal of full and equal participation of women in the Canadian economy by affirming that:

1. Women's issues are primarily economic issues.

2. Economic equality for women is beneficial to women, and to Canada, the provinces and territories.

3. Economic decisions should take into consideration impacts on women as well as men.

4. Governments, in developing strategies for ensuring economic equality for women, should consult with the broader public sector, and, as necessary with the private sector.

Recognizing that concerted action is required to fulfill the responsibility of governments to ensure women's economic equality, we, as Ministers Responsible for the Status of Women, commit our governments to the achievement of the goal of economic equality for the women of Canada."

III. LABOUR FORCE EQUALITY: THE KEY TO FULL ECONOMIC INTEGRATION

One key to economic equality for women is labour force equality. Briefly, this can be seen as comprising equal access to employment; equal treatment, pay, opportunities and working conditions for employed women; and equal employment-related benefits.

Despite economic restraint, all jurisdictions have been able to address one or more of the policy issues affecting women's labour force equality and considerable progress has been made on a number of fronts. But much is yet to be done. Depending on the issue, governments have chosen to move alone, or in concert with others where joint efforts have been required. Future action will of necessity have to be consistent with the overall economic, fiscal and social objectives of individual governments.

As Judge Abella has noted in her Report on Equality in Employment, if we are to judge the equity of a system, we must look to the results it engenders. The inequality in the results which our economic system produces for working women is a signal that, although women have received guarantees of full legal equality, systemic barriers persist

which impede their attainment of economic equality. The elimination of these barriers requires remedial action by governments.

Governments have chosen to move in different directions according to their individual priorities and objectives in the pursuit of labour force equality. The range of policy options is extensive and no two jurisdictions have opted for the same path. Ministers Responsible for the Status of Women, at their meeting of October 17, recognized the particular importance of continuing intergovernmental cooperation in achieving equality, in the light of the experience in individual jurisdictions and the range of policy options available.

Among the policy and program options available to governments in pursuit of labour force equality are:

- Occupational training programs. These can provide women with the skills necessary to move into non-traditional jobs, adapt to changing technologies and structural economic shifts, upgrade their positions or re-enter the labour force.

- Education. Educational materials free from sexism and stereotypes are crucial in ensuring that girls and women are not discouraged from pursuing interests and careers that have traditionally been considered 'male'. The messages conveyed by teachers and guidance counsellors are also particularly important in this regard.

- Child care. Accessible, quality child care permits parents to work free of concern about the kind of care their children are receiving, and free of the disruptions that often arise when child care arrangements are inadequate.

- Maternity leave. This permits women to bear children without being penalized through job loss.

- Maternity benefits. These benefits reduce the financial penalties associated with maternity, and facilitate women's reintegration into the labour force following the birth of a child.

- Parental leave. The availability of parental leave contributes to a more equal sharing of child care responsibilities between parents and consequently makes it easier for women who are mothers to participate in the labour force.

- Affirmative action/employment equity. These programs help to ensure that qualified women receive equal consideration for jobs and for training opportunities.

- Equal pay legislation. This is in place in all jurisdictions in Canada, making it illegal to pay workers different salaries for performing the same or similar work.

- Equal pay for work of equal value. Equal pay for work of equal value allows comparisons to be made between jobs which may be of equal value to an employer in the

same establishment. Comparisons between jobs are made on the basis of skill, effort, responsibility and working conditions.

- Equal access to credit. Credit is essential to the success of most small businesses. Measures which ensure that women have equal access to credit will simultaneously improve the prospects for the small businesses they establish.

- Pro-rated fringe benefits for part-time workers. Legislation requiring this would improve overall compensation for part-time workers, who are predominantly female.

- Employment-based government benefits. Because women's earnings are generally lower than men's, government benefits based on earnings such as Unemployment Insurance, Worker's Compensation, and CPP/QPP benefits, are also lower. Appropriate program modifications can help to reduce this differential.

- Pension reform. Pension benefits can be considered part of a worker's overall compensation package. Appropriate pension legislation can ensure that pension plan design takes account of women's needs and work patterns.

- Labour adjustment policies. Well formulated labour adjustment policies can ensure that the costs and benefits of labour adjustment are distributed equitably among women and men.

- Appointments. Governments can take specific action to increase the number of women appointed to policy making bodies as well as to the judiciary, agencies, boards and commissions.

- Services for abused women. Economic inequality and resulting economic dependence are the major factors in the inability of many Canadian women to leave abusive situations. The very basic existence of an accessible alternative to an abusive situation is necessary before these women can take steps towards economic self-sufficiency.

These options could form the basis for consultation and discussion among governments, business, labour, women's groups and other economic partners.

IV. ECONOMIC BENEFITS OF EQUALITY MEASURES

Measures such as those outlined above will, by reducing the real costs associated with inequality, benefit not only Canadian women, but all Canadians. Some of these costs include:

- lost productivity due to underutilization of women's abilities;
- personal financial losses sustained by women who are underemployed or underpaid;
- government transfer payments to women who could be financially self-sufficient in circumstances of equal opportunity.

Ministers Responsible for the Status of Women believe that labour force equality will confer net benefits on the economy. Hence a compelling economic argument is added to that of social justice in favour of taking rapid strides towards labour force equality for women. It is likely that moves towards labour force equality will result in net gains in terms of efficient resource allocation and reductions in transfer payments. In addition, it is likely that enhanced labour force participation by women will generate additional economic activity through spinoff effects from the resulting higher demand for goods and services. Furthermore, equality measures designed to reduce the financial penalties currently associated with motherhood - such as child care and maternity benefits - will simultaneously help to develop our most valuable resource for the future, our children. Thus, women will not be the only beneficiaries of measures to enhance labour force equality; rather, the economy as a whole will benefit.

V. A STRATEGY FOR LABOUR FORCE EQUALITY

The previous sections have outlined some policy and program options that governments can take to improve women's labour force situation, while the proposed statement of commitment provides a framework for action.

Governments in Canada have adopted a variety of approaches to the issue of economic equality for women, and have implemented different policies and programs designed to make progress towards that goal reflecting these different approaches. Ministers Responsible for the Status of Women recognize the autonomy exercised by separate jurisdictions

in formulating these policies and the effects these policies have on other government objectives. Ministers Responsible also recognize that the unequal labour force situation of women in Canada is a nationwide phenomenon that exists in every region of the country. For this reason, a two-part Strategy for Labour Force Equality is proposed:

a) A Strategy to Improve Labour Force Access for Women

Consistent with a general long-term approach, certain opportunities for action exist today. One measure of particular importance is training. Training and skill development are critical elements in the attainment of labour force equality [illegible] represent the only routes available to women to improve their labour force situation. They are also key in assisting women and men to adapt to changing technologies and industrial structures.

Governments in Canada collectively make large investments in training programs. For many of these programs, for example, the Canadian Jobs Strategy, targets for female participation have been established. This represents an important first step. Nevertheless, the representation of women remains far below their representation in the overall labour force. In some cases, even where places have been specifically allocated to women, large numbers of them remain unfilled.

Some progress has been made to correct this historic problem, but further remedial action must be taken. Active measures are required to encourage women to participate in training and re-training programs, and to ensure that women receive their appropriate share of total training dollars.

All governments are committed to improving training prospects for women. Ministers Responsible for the Status of Women agree to work in conjunction with Ministers responsible for training, to develop the required strategy to address this problem of underrepresentation of women. In so doing, Ministers will work to ensure that targets established for women's participation in all training programs are fair and appropriate, and will identify specific remedial measures to be taken to ensure targets are achieved. By so doing, it is hoped that the underrepresentation of women in some training programs can be rapidly redressed. By increasing the access to and availability of courses for women, the first step by women to achieve their economic equality can be taken, with governments' support and help.

b) <u>A Strategy for Cooperation on Labour Force Equality Measures</u>

Governments recognize that they must work together to achieve the goal of economic equality for women. In order to do so, appropriate approaches and means must be developed.

Accordingly, Ministers Responsible for the Status of Women, in conjunction with Ministers of Employment or Labour, will develop a strategy and mechanism to facilitate cooperation between governments on issues related to labour force equality, while fully respecting jurisdictional responsibilities.

Coordination of this kind occurred recently during federal-provincial discussions on pension benefits standards legislation, resulting in the adoption of consistent, mutually-reinforcing policies within different jurisdictions. This approach can serve as an example of a useful way of addressing other questions related to women's economic equality.

Another issue that has been cited repeatedly as a critical factor in achieving labour force equality for women is the financing of child care. With the majority of Canadian mothers with children under age 16 now in the labour force, affordable quality child care has become a major family and societal issue. Financing of child care has been a subject for study by the Cooke Task Force as well as by federal, provincial and territorial Ministers. The federal government noted that child care is to be examined by a Parliamentary Task Force.

Efforts to increase the quality and quantity of child care available to Canadian working parents would result in a major achievement in enchancing economic equality for women.

It was also noted that several governments have taken action on pay equity in their recognition that it is one of the keys to the achievement of economic equality for women.

In addition, because the policies adopted by various jurisdictions to advance labour force equality have differed substantially, an intergovernmental mechanism can serve as a facilitator for the exchange of information on the effectiveness of various program designs. It should prove to be a valuable resource, permitting individual governments to draw on the experience of others as they engage in discussions, consultations and policy formulation, within and among jursidictions as appropriate.

VI. A COMMITMENT TO ACTION

Until the full potential of women is realized, the Canadian economy will not perform to its maximum. Until the barriers that restrict this potential are overcome, the potential of all Canadians will be limited.

All governments in Canada are committed to achieving the goal of true economic equality for women. While achievements have been significant, progress in that struggle has only begun. The effort of all jurisdictions will be necessary to bring about real and lasting change in the economic status of women. With support, enthusiasm and commitment, this goal can be achieved.

DOCUMENT: 840-438/008

RÉUNION FÉDÉRALE-PROVINCIALE-TERRITORIALE DES HAUTS FONCTIONNAIRES CHARGÉS DE LA CONDITION FÉMININE ET DES SOUS-MINISTRES RESPONSABLES DES QUESTIONS RELATIVES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

CADRE RELATIF À L'ÉGALITE ÉCONOMIQUE POUR LES CANADIENNES

(Document présenté à la Conférence Annuelle des Premiers ministres, Halifax, les 28 et 29 novembre, 1985)

Fédéral

Hull, Québec
le 23 avril 1985

DOCUMENT: 800-21/ 060

CONFERENCE ANNUELLE

DES

PREMIERS MINISTRES

CADRE RELATIF À L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

POUR LES CANADIENNES

Halifax
Les 28 et 29 novembre 1985

TABLE DES MATIÈRES

		PAGE
	Avant-propos	1
I.	L'égalité sur le marché du travail - considérations générales	2
II.	Cadre pour les mesures visant l'égalité économique	5
III.	L'égalité sur le marché du travail, condition essentielle à la pleine intégration économique	6
IV.	Avantages économiques des mesures visant l'égalité	11
V.	Une stratégie sur le marché du travail	13
VI.	Volonté d'agir	17

Avant-propos

Le présent document a été transmis par les ministres responsables de la Condition féminine aux premiers ministres du Canada en vue de la discussion qu'ils auront sur l'égalité économique pour les femmes à leur conférence de novembre 1985. Il vise à fournir un cadre pour cette discussion ainsi qu'à indiquer dans quels domaines les gouvernements pourraient collaborer pour améliorer l'accès des Canadiennes au marché du travail.

Les ministres responsables de la Condition féminine estiment que les mesures visant à promouvoir l'égalité économique pour les femmes profiteront non seulement aux Canadiennes, mais à tous les Canadiens. Ils estiment également que le meilleur moyen pour les gouvernements d'assurer l'égalité économique pour les femmes est de mener une action soutenue à cette fin.

I. L'ÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL - CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

La situation des Canadiennes sur le marché du travail s'est modifiée considérablement depuis la Deuxième Guerre mondiale. Parmi les changements les plus importants survenus, mentionnons ceux-ci:

- Accroissement régulier du taux d'activité

- Chez les femmes âgées de 20 à 64 ans, le taux d'activité est passé de 31 p. 100 en 1961 à 63 p. 100 en 1984; chez les hommes du même groupe d'âge, il s'établissait à 89 p. 100 en 1984. Les femmes représentent aujourd'hui 49 p. 100 de la population active canadienne, comparativement à 27 p. 100 en 1961.

- Modification de la taille de la famille

Un facteur qui a contribué à l'augmentation rapide du taux d'activité est la diminution de la taille des familles. Le nombre moyen de naissances par femme est tombé de 3,8 en 1961 à 1,7 seulement en 1982.

- Accroissement du niveau de scolarité

En 1962, les femmes représentaient 31 p. 100 des effectifs de premier cycle dans les universités. En 1983, plus de la moitié (52 p. 100) des étudiants de premier cycle étaient des femmes.

En 1961, dans le groupe d'âge des 25 à 34 ans, seulement 2 p. 100 des femmes étaient dîplomées d'université. En 1983, dans le même groupe d'âge, 14 p. 100 des femmes étaient dîplomées d'université, comparativement à 17 p. 100 des hommes.

- Entrée des femmes dans des domaines d'étude traditionnellement dominés par les hommes

En 1983, les femmes représentaient 42 p. 100 des effectifs en médecine, comparativement à 10 p. 100 en 1961; 44 p. 100 en droit, comparativement à 5 p. 100 en 1961; 43 p. 100 en commerce, comparativement à 7 p. 100 en 1961; et 12 p. 100 en génie et en sciences appliquées, comparativement à moins de 1 p. 100 en 1961.

- Accroissement du nombre de petites entreprises lancées par des femmes

Le pourcentage de petites entreprises lancées par des femmes a augmenté à un rythme tel que d'après des estimations du Secrétariat de la petite entreprise, il s'établit maintenant à 67 p. 100. Pour les entreprises appartenant à des femmes, le taux de réussite est de 47 p. 100, tandis que pour celles appartenant à des hommes, il s'établit à 25 p. 100.

Malgré ces changements importants, certains aspects de la situation des femmes sur le marché du travail n'ont pas vraiment évolué.

- Ecart salarial

En 1982, au Canada, le salaire annuel moyen des femmes travaillant à temps plein équivalait à 64 p. 100 de celui des hommes travaillant à temps plein, comparativement à 59 p. 100 en 1961. Etant donné que le salaire est moins élevé, les avantages sociaux - par exemple, assurance-chômage, indemnités pour accidents de travail, RPC/RRQ - qui sont liés au salaire sont également moins élevés.

- Ségrégation professionnelle

En 1961, 62 p. 100 des femmes ayant un emploi étaient concentrées dans trois secteurs - le travail de bureau, la vente et les services. Près de 25 ans plus tard, 60 p. 100 des femmes qui travaillent se retrouvent dans ces mêmes trois secteurs, comparativement à 26 p. 100 des hommes. Les femmes demeurent fortement sous-représentées dans les postes de gestion et de direction des secteurs privé et public.

Ces statistiques démontrent clairement que, malgré l'accroissement de leur présence sur le marché du travail - tant à titre d'employées qu'à titre d'entrepreneures - et les progrès rapides qu'elles ont accomplis pour ce qui est d'acquérir de l'instruction, de l'expérience et des compétences monnayables, beaucoup de Canadiennes ne jouissent toujours pas d'une véritable égalité sur le marché du travail.

D'après l'indicateur le plus déterminant de tous - le salaire - la situation des femmes s'est à peine améliorée au cours des vingt-cinq dernières années. Le fait que l'écart salarial ait persisté malgré la modification de la nature de la participation des femmes à l'activité rémunérée indique que, si cet écart ne s'est pas corrigé de lui-même par le passé, on ne peut s'attendre à ce qu'il le fasse dans le futur.

II. CADRE POUR LES MESURES VISANT L'ÉGALITÉ ÉCONOMIQUE

Devant la persistance de l'écart salarial et le fait qu'il ne se soit pas corrigé de lui-même, les ministres responsables de la Condition féminine ont appuyé, le 17 octobre dernier, la déclaration énoncée ci-après, qui vise à établir un cadre clair dans lequel examiner la question de l'égalité économique pour les femmes.

Le fait d'appuyer cette déclaration viendrait réaffirmer à point nommé la volonté d'oeuvrer à la réalisation de "l'égalité économique pour les femmes", et indiquerait aux Canadiens que tous les gouvernements considèrent cet objectif comme une priorité.

"Nous, Ministres responsables de la Condition féminine, réaffirmons l'engagement que nos gouvernements ont pris de mettre en oeuvre la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Nous appuyons en outre le but particulier d'une participation entière et égale des femmes dans l'économie canadienne en affirmant que:

1. Les questions relatives à la condition féminine sont avant tout des questions d'ordre économique.

2. L'égalité des femmes sur le plan économique est avantageuse pour les femmes, ainsi que pour le Canada, les provinces et les territoires.

3. Les décisions d'ordre économique doivent être prises en tenant compte de leurs répercussions sur les femmes et les hommes.

4. Lorsque les gouvernements élaborent des stratégies en vue d'assurer l'égalité des femmes sur le plan économique, ils doivent consulter l'ensemble du secteur public et, au besoin, le secteur privé.

Reconnaissant que des actions sont requises afin que les gouvernements assument leurs responsabilités pour assurer l'égalité économique des femmes, nous, Ministres responsables de la Condition féminine, nous engageons, au nom de nos gouvernements, à réaliser l'objectif de l'égalité économique des femmes au Canada."

III. L'ÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, CONDITION ESSENTIELLE À LA PLEINE INTÉGRATION ÉCONOMIQUE

L'égalité économique pour les femmes passe entre autres par l'égalité sur le marché du travail. Celle-ci consiste dans l'égalité d'accès à l'emploi; l'égalité des chances et l'égalité en matière de traitement, de

rémunération et de conditions de travail pour les femmes qui travaillent; et l'égalité en ce qui concerne les avantages liés à l'emploi.

Malgré les restrictions économiques, tous les gouvernements ont pu se pencher sur une ou plusieurs des questions qui touchent l'égalité pour les femmes sur le marché du travail, et des progrès considérables ont été accomplis sur tous les fronts. Mais il reste encore beaucoup à faire. Selon la question dont il s'agissait, les gouvernements ont choisi d'intervenir seuls, ou ensemble lorsque des efforts communs étaient nécessaires. Les interventions futures devront nécessairement être compatibles avec les objectifs économiques, financiers et sociaux de chaque gouvernement.

Comme la juge Abella l'a souligné dans son rapport sur l'égalité en matière d'emploi, pour déterminer si un système est juste, il faut en examiner les <u>résultats</u>. Le fait que notre système économique ne donne pas les mêmes résultats selon qu'il s'agit des travailleurs masculins ou féminins indique que, si les femmes se sont vu garantir l'égalité devant la loi, des obstacles systémiques continuent de les empêcher de parvenir à l'égalité économique. Pour éliminer ces obstacles, il faut que les gouvernements interviennent.

Les gouvernements ont pris des orientations différentes selon leurs priorités et objectifs en vue de favoriser l'égalité sur le marché du travail. Les possibilités d'action sont très variées, et aucun des gouvernements ne s'est engagé dans la même voie. Lors de

leur réunion du 17 octobre 1985, les Ministres responsables de la Condition féminine ont reconnu qu'il était particulièrement important que les gouvernements continuent à collaborer en vue d'assurer l'égalité, en tenant compte de leurs expériences respectives et des diverses possibilités d'action. Parmi les politiques et les programmes que les gouvernements pourraient établir pour favoriser l'égalité sur le marché du travail, mentionnons les suivants:

- Les programmes de formation professionnelle. Ces programmes peuvent permettre aux femmes d'acquérir les compétences nécessaires pour obtenir des emplois dans des domaines non traditionnels, s'adapter aux changements technologiques et économiques, améliorer leur situation ou revenir sur le marché du travail.

- L'éducation. Il est essentiel d'assurer l'utilisation d'outils d'enseignement exempts de stéréotypes sexistes pour veiller à ce que les filles et les femmes ne soient pas découragées de viser des carrières traditionnellement réservées aux hommes. Les attitudes des enseignants et des orienteurs sont particulièrement importantes à cet égard.

- Les services de garde. S'ils ont accès à des services de garde abordables et de qualité, les parents peuvent travailler sans avoir à se préoccuper des soins que leurs enfants reçoivent, et sans les perturbations qui surviennent souvent lorsque les arrangements de garde ne sont pas adéquats.

- Le congé de maternité. Ce congé permet aux femmes d'avoir des enfants sans pour autant perdre leurs emplois.

- Les prestations de maternité. Ces prestations réduisent les pertes financières liées à la maternité et facilitent le retour des femmes sur le marché du travail après la naissance d'un enfant.

- Le congé parental. Le congé parental permet un partage plus égal entre les parents des responsabilités touchant les enfants et, par conséquent, rend la tâche plus facile aux mères qui veulent participer à l'activité rémunérée.

- L'action positive/l'équité en matière d'emploi. Ces programmes aident à faire en sorte que, à compétences égales, les femmes aient accès au même titre que les hommes aux emplois et aux programmes de formation.

- La législation relative à la rémunération égale. Tous les gouvernements ont une loi interdisant aux employeurs de verser un salaire différent à des travailleurs exécutant un travail identique ou semblable.

- La rémunération égale pour travail de valeur égale. La législation sur la rémunération égale pour travail de valeur égale permet de faire des comparaisons entre des emplois qui sont peut-être de valeur égale par un employeur dans un même

établissement. Ces comparaisons sont fondées sur les critères suivants: - les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail.

- L'égalité d'accès au crédit. Le crédit est essentiel à la réussite de la plupart des petites entreprises. Des mesures permettant aux femmes d'avoir accès au crédit en égalité avec les hommes amélioreront en même temps les chances de succès des petites entreprises qu'elles créent.

- Des avantages sociaux proportionnels pour les travailleurs à temps partiel. L'adoption d'une loi à cet effet améliorerait la rémunération des travailleurs à temps partiel, dont la plupart sont des femmes.

- Les avantages sociaux liés à l'emploi. Etant donné que leur salaire est généralement inférieur à celui des hommes, les femmes reçoivent des avantages sociaux liés à l'emploi (tels que l'assurance-chômage, les indemnités pour accident de travail, le RPC/RRQ) moins élevés que ceux des hommes. On peut aider à réduire cet écart en apportant des modifications appropriées aux programmes concernés.

- La réforme des pensions. Les prestations de pension peuvent être considérées comme faisant partie de la rémunération du travailleur. Une législation appropriée sur les pensions peut faire en sorte que le régime de pension tienne compte des besoins et des régimes de travail des femmes.

- Les politiques en matière d'adaptation de la main-d'oeuvre. Des politiques bien formulées peuvent assurer la répartition équitable entre les hommes et les femmes des avantages, et des inconvénients de l'adaptation de la main-d'oeuvre.

- Les nominations. Les gouvernements peuvent prendre des mesures précises en vue de nommer un plus grand nombre de femmes à des postes au sein des organes de décision, de l'appareil judiciaire et des organismes, conseils et commissions.

- Les services aux femmes victimes de la violence. L'inégalité économique et la dépendance économique qu'elle entraîne sont les principaux facteurs qui empêchent beaucoup de Canadiennes de se soustraire à un milieu violent. Pour que ces femmes puissent progresser sur la voie de l'indépendance économique, il faut d'abord qu'elles aient accès à des services qui leur permettent de se sortir de leur situation.

Ces options pourraient servir de base aux consultations et aux discussions entre les gouvernements, les milieux d'affaires, les syndicats, les groupes féminins et autres partenaires économiques.

IV. AVANTAGES ÉCONOMIQUES DES MESURES VISANT L'ÉGALITÉ

Les mesures décrites ci-dessus profiteront non seulement aux Canadiennes, mais à tous les Canadiens, en réduisant les coûts réels liés à l'inégalité, soit:

- la perte de productivité due à la sous-utilisation des capacités des femmes;
- les pertes financières subies par les femmes qui sont sous-employées ou sous-payées;
- les paiements versés par le gouvernement à des femmes qui pourraient être financièrement indépendantes s'il y avait égalité des chances.

Les ministres responsables de la Condition féminine estiment que l'égalité sur le marché du travail procurera des avantages nets à l'économie. Un argument économique solide vient donc s'ajouter à celui de la justice sociale pour justifier les interventions vigoureuses visant à promouvoir l'égalité pour les femmes sur le marché du travail. Il est probable que ces interventions auront des effets positifs en fait de répartition des ressources et de réduction des paiements de transfert. Il est également probable qu'une meilleure participation des femmes à l'activité rémunérée stimulera l'économie en entraînant une augmentation de la demande de biens et de services. En outre, les mesures visant à réduire les pertes financières liées actuellement à la maternité - comme les services de garde et les prestations de maternité - aideront au développement de notre ressource la plus précieuse pour l'avenir, nos enfants. Les mesures visant à favoriser l'égalité sur le marché du travail ne profiteront donc pas seulement aux femmes, mais aussi à l'économie dans son ensemble.

V. UNE STRATÉGIE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les parties précédentes décrivaient les mesures que les gouvernements peuvent prendre pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail. La déclaration qui y est proposée servirait de cadre pour ces mesures.

Au Canada, les différents gouvernements ont abordé la question de l'égalité économique pour les femmes selon diverses approches, et établi des politiques et des programmes différents fondés sur ces approches pour favoriser la réalisation de cet objectif. Les ministres responsables de la Condition féminine reconnaissent l'autonomie dont jouissent les différents gouvernements dans l'élaboration de ces politique ainsi que les effets que celles-ci ont sur les autres objectifs gouvernementaux. Les ministres responsables reconnaissent également que l'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est un phénomène qui touche toutes les régions du pays. C'est pourquoi ils proposent un Stratégie pour l'égalité sur le marché du travail en deux volets:

A. Stratégie visant l'amélioration de l'accès des femmes au marché du travail

Conformément à une approche générale à long terme, il existe actuellement certaines possibilités de collaboration. Une mesure particulièrement importante est la formation. La formation et le perfectionnement sont essentiels à la réalisation de l'objectif de l'égalité sur le

marché du travail, et représentent souvent les seuls moyens pour les femmes d'améliorer leur situation en matière de travail. Ils jouent également un rôle essentiel pour ce qui est d'aider les femmes et les hommes à s'adapter aux changements technologiques et à l'évolution des structures industrielles.

Au Canada, les gouvernements consacrent d'importantes sommes aux programmes de formation. Pour beaucoup de ces programmes (par exemple, la Stratégie de planification de l'emploi), des objectifs concernant la participation des femmes ont été établis. Il s'agit d'un premier pas important. Toutefois, le pourcentage de femmes dans ces programmes demeure de beaucoup inférieur au pourcentage de femmes sur le marché du travail. Dans certains cas, même lorsque des places sont réservées aux femmes, un grand nombre demeurent vacantes.

Des progrès ont été accomplis pour corriger ce problème, mais il reste encore beaucoup à faire. Il faut prendre des mesures énergiques en vue d'encourager les femmes à participer aux programmes de formation et de recyclage, afin que les Canadiennes reçoivent la part qui leur revient des sommes consacrées à la formation.

Tous les gouvernements sont déterminés à améliorer l'accès des femmes à la formation. Les ministres responsables de la Condition féminine conviennent de collaborer avec les ministres

responsables de la Formation en vue d'établir la stratégie nécessaire pour régler le problème de la sous-représentation des femmes. Ce faisant, les ministres devront veiller à ce que les objectifs établis concernant la participation des femmes à tous les programmes de formation soient équitables et appropriés, et déterminer quelles mesures il faut prendre pour s'assurer que ces objectifs sont atteints. On espère qu'ainsi la sous-représentation des femmes dans certains programmes de formation pourra être corrigée rapidement. L'amélioration de l'accès des femmes aux cours de formation constitue la première mesure que les femmes peuvent prendre pour parvenir à l'égalité économique, avec l'aide des gouvernements.

B) <u>Stratégie concernant la collaboration visant l'égalité sur le marché du travail</u>

Tous les gouvernements reconnaissent qu'ils doivent collaborer en vue d'atteindre l'objectif de l'égalité économique pour les femmes. Pour ce faire, ils doivent établir des approches et des mécanismes appropriés.

Par conséquent, les ministres responsable de la Condition féminine, en collaboration avec les ministres de l'Emploi ou du Travail, établiront une stratégie et un mécanisme pour faciliter la collaboration entre les gouvernements en ce qui concerne les questions touchant l'égalité sur le

marché du travail, tout en respectant pleinement la juridiction et les compétences des gouvernements.

La collaboration dont il est question ici est survenue récemment pendant les pourparlers fédéraux-provinciaux sur la législation touchant les prestations de pension; elle a entraîné l'adoption par les divers gouvernements de politiques uniformes et se renforçant les unes les autres. Cette approche peut servir d'exemple pour l'examen des autres questions touchant l'égalité économique pour les femmes.

Comme on l'a souligné à de nombreuses reprises, le financement de la garde des enfants revêt un importance cruciale pour ce qui est d'assurer l'égalité des femmes sur le marché du travail. Etant donné que la majorité des Canadiennes ayant des enfants de moins de 16 ans sont sur le marché du travail, l'existence de services de garde abordables et de qualité est devenue une question extrêmement importante pour la famille et la société. Le groupe de travail Cooke, ainsi que les Ministres fédéral-provinciaux-territoriaux se sont penchés sur la question du financement des services de garde. Le gouvernement fédéral a annoncé que celle-ci sera examinée par un groupe de travail parlementaire.

Des efforts pour améliorer la qualité et le nombre des services de garde accessibles aux parents canadiens qui travaillent permettraient de faire des progrès considérables sur la voie de l'égalité économique pour les femmes.

On a également fait remarquer que plusieurs gouvernements ont pris des mesures concernant l'équité en matière de rémunération. Ils reconnaissent ainsi qu'il s'agit d'une des conditions essentielles à l'égalité économique pour les femmes.

En outre, parce que les politiques que les différents gouvernements ont adoptées pour favoriser l'égalité sur le marché du travail diffèrent sensiblement les unes des autres, un mécanisme peut servir à faciliter l'échange de renseignements sur l'efficacité de divers programmes. Ce mécanisme devrait se révéler très utile, puisqu'il permettrait à chacun des gouvernements de profiter de l'expérience des autres alors qu'il s'engage dans des discussions et des consultations et dans l'élaboration de politiques, tant internes qu'inter-gouvernementales.

VI. VOLONTÉ D'AGIR

Tant que les femmes ne pourront pas exploiter pleinement leur potentiel, l'économie canadienne ne donnera pas un rendement maximum. Tant que les obstacles qui

empêchent les femmes de participer pleinement à la vie économique ne seront pas éliminés, les Canadiens dans leur ensemble ne pourront donner leur pleine mesure.

Tous les gouvernements du Canada s'engagent à oeuvrer à la réalisation de l'objectif qu'est la véritable égalité économique des femmes. Si des progrès importants ont été accomplis, il reste que la lutte ne fait que commencer. Il faudra un effort de la part de tous les gouvernements pour améliorer, de façon réelle et durable, la situation économique des femmes. Une action enthousiaste et soutenue permettra d'atteindre cet objectif.